

nen, dien hij niet gecontroleerd heeft. Hieruit blijkt dus, dat genoemde wet deze onderteekening facultatief stelt, en ook dat, indien de staten niet zijn onderteekend door den accountant, deze voor de juistheid niet verantwoordelijk is, wat ik ook zonder dezen wettelijken steun voor onaanvechtbaar had gehouden.

Het nieuwe voorschrift van de Gemeentewet, dat door den heer *Westra* wordt aangehaald, is mij onvoldoende bekend om daarover in discussie te treden. Ik kan echter niet inzien, dat een eventueel voorschrift, zelfs al zou het nog zoo kras zijn geformuleerd, ook maar eenigen invloed zou kunnen hebben op hetgeen hierboven principieel werd gesteld.

F. F. VAN DOORNE

Naschrift

Collega *Van Doorne* wenscht de zaak principieel te stellen.

Hij stelt echter, dat de accountant het jaarverslag slechts behoeft te lezen. Voor zoover in het aan Commissarissen uitgebrachte accountantsrapport „cijfers” mochten voorkomen, die ook in het jaarverslag zijn opgenomen, dan moet niet de accountant, doch behooren „goede” Commissarissen de eventuele „afwijkingen” er uit te „visschen”. Met welke administratieve bescheiden deze goede Commissarissen de overige „cijfers”, welke eventueel in het jaarverslag nog mochten voorkomen, moeten „controleeren”, wordt niet aangegeven. (Of behoeven slechts die cijfers, die zoowel in jaarverslag als accountantsrapport voorkomen, door Commissarissen te worden gecontroleerd?) Indien de accountant *toevalligerwijze* in een jaarverslag een fout mocht ontdekken, dan zal hij daarvan, volgens collega *Van Doorne*, melding moeten maken in het volgend rapport, dus: *een jaar later*, en eerst dan, zoo noodig, consequenties omtrent eene verdere voortzetting der controle trekken.

Naar mijne meening zijn deze opvattingen het tegendeel van principieel.

Collega *Van Doorne* is van meening, dat collega *Westra* en ik de discussie niet geheel zuiver hebben gehouden. In werkelijkheid verschuift juist inzender het probleem naar een geheel ander gebied, n.l. „Wat is de taak van Commissarissen ten opzichte van het hun ter hand gestelde accountantsrapport?” Dit zou een uiteenzetting op zichzelf vorderen, doch de taak van Commissarissen mag in geen deele van invloed zijn op hetgeen de accountant tot zijn taak moet rekenen.

Het is de taak van den accountant, de financieele gegevens in het bedoelde jaarverslag te *controleeren*. En wel om de volgende redenen.

De accountant, die een goedkeurende verklaring afgeeft omtrent de jaarrekening, welke in het jaarverslag cener N.V. wordt opgenomen, geeft hiermede te kennen, dat hij de administratie accoord heeft bevonden en als bewijs *daarvan* de balans en winstrekening onderteekent.

Dit is ook steeds de uiteindelijke bedoeling van den opdrachtgever en zoo vat ook de lezer van het jaarverslag de accountantscontrole op. (De juridische zijde van de zaak doet hier niet ter zake).

Nu worden in het jaarverslag, behalve bedoelde jaarrekening *toelichtingen* gegeven. Iedere lezer zal veronderstellen, dat deze toelichtingen aan de administratie — door den accountant gecontroleerd! — zijn ontleend. Zij zijn dan ook evenzeer als deel der administratie op te vatten als de jaarrekening zelve.

Wat ligt nu meer voor de hand, dan dat de accountant, die — als hij vaktechnisch juist heeft gecontroleerd — *al deze gegevens netjes in zijn dossier heeft liggen*, de publicatie daarvan *controleert*?

Bovendien, de wet op de N.V. *eischt* toelichtingen. De wet-

gever beschouwt publicatie daarvan even noodzakelijk als die der jaarcijfers zelve. De accountant, die zich aan de controle der te publiceeren toelichtingen onttrekt, onttrekt zich dan ook feitelijk aan een deel der hem toevertrouwde publieke taak.

Hoe meer ik er over nadenk, van des te meer belang acht ik het, dat het Reglement van Arbeid omtrent de hier behandelde kwestie regels stelt. Welke regels, dient uiteraard in eerste instantie te worden overgelaten aan de in Juli 1931 geïnstalleerde Commissie inzake herziening van het Reglement van Arbeid.

Intusschen ben ik met collega *Van Doorne* eens, dat de strekking van het door hem aangehaalde artikel 14 van het K.B. d.d. 18 Juli 1925 zeer zot is. Uit het vorenstaande blijkt echter, dat ik van meening ben, dat, ook al heeft de accountant bedoelde staten niet onderteekend, hij toch voor de juistheid daarvan verantwoordelijkheid draagt, ten ware hij deze uitdrukkelijk heeft uitgesloten.

24 Februari 1933

ROET

OVERZICHT DER REFERATEN, UITGEBRACHT OP HET VIJFDE INTERNATIONAAL CONGRES VOOR WETENSCHAPPELIJKE BEDRIJFSORGANISATIE, GEHOUDEN TE AMSTERDAM, OP 18—23 JULI 1932

Het zevende onderwerp van bespreking luidde: *Welke zijn de voordeelen der verschillende systemen, die bedoelen den arbeider belang te doen krijgen bij de verhooging van zijn productiviteit?*

In wie weit vermag der Akkordlohn unter Beibehaltung eines gegebenen Lohnaufwandes auf das Einkommen des Landarbeiters unterschiedlich und steigend einzuwirken?

Dit is de titel van een referaat van de hand van Dr. *Is. Josef Holik*. (Tsjecho-Slowakije)

Na den oorlog vroeg de landarbeider steeds dringender loonsverhoging. De ondernemer in den landbouw was maar al te vaak gedwongen hier aan te voldoen. Dit deed het aandeel van het loon in de productiekosten stijgen en daarmee kwam de tegenstelling tusschen den ondernemer, die zijn rente door verlaging der loonen verhoogde wil en den arbeider, die zijn lot wil verbeteren, te sterker aan het licht. Het is slechts natuurlijk, dat de landbouw wegen zocht, om deze tegenstelling te verzoeven. In hoeverre kan accoordloon hier helpen? Dat is het, wat de schrijver onderzoekt. In hoeverre, vraagt hij, kan het accoordloon er toe bijdragen, om zonder verhoging van den loonvoet voor de arbeidseenheid en dus met een onveranderd loonbedrag, het inkomen van den landarbeider te verhoogden?

Het wezen van den accoordloonvorm, zegt de schrijver, bestaat daarin, dat het loon wordt gegeven in verhouding tot den arbeid (*Leistung*), waarbij beide parallel loopen. De accoordloonvorm voldoet echter daarmee nog geenszins aan den eisch van een parallele verhouding tusschen het loon en de lichamelijke en geestelijke inspanning. In den landbouw staat de uitkomst van den arbeid, de grondslag voor het bepalen van het accoordloon, niet in een eenvoudige verhouding (rechte reden) tot de inspanning van den arbeider. Bij zeer lichten arbeid komt het vaker voor, dat een geringe verhoging van inspanning een veel grooter resultaat (*Leistung*) teweeg brengt. Dit geldt in het bijzonder voor werkzaamheden, waarbij mensch, dier en machine samenwerken. Anderzijds neemt het gevolg bij zeer zwaren lichamelijken arbeid volstrekt niet altijd in gelijke reden met de inspanning toe. Deze verschillen tusschen inspanning en resultaat leveren de grootste moeilijkheden op voor de verge-

lijking van de uitkomsten van accoordloon en tijdloon. Om den invloed van het accoordloon op het jaarinkomen van den landarbeider vast te stellen, moet men arbeidsorganisaties niet en zonder accoordloon tegenover elkander stellen. De schrijver gaat, bij zijn onderzoekingen in vier landbouwbedrijven, niet van den enkelen arbeider in iedere soort van landarbeid uit, doch van het geheel der arbeiderschap en behandelt haar totale „Leistung” als een geheel. Hij neemt daarbij aan, dat de arbeiderschap het noodige inzicht bezit en de overgang van de eene arbeidsorganisatie naar de andere glad verloopt.

Uitkomst van het onderzoek (de verhoudingscijfers).

Jaarverdiens te der ten volle en hoofdzakelijk in het bedrijf werksame daglooners:

Bedrijf	Arbeidsorganisatie		
	met accoord-loonvorm	zonder accoord-loonvorm	zonder accoordloonvorm, waarbij onder vermeerdering van het ondernemersrisico veranderingen werden ingevoerd.
I	100.—	59.1	85.8
II	100.—	50.4	74.1
III	100.—	51.6	81.4
		variante b) 46.7	
IV	100.—	62.4	79.7
		variante b) 56.5	

Jaarverdiens te der Wanderarbeider:

III	100.—	64.3	100.7
		variante b) 75.5	
IV	100.—	62.5	79.4
		variante b) 74.—	

Jaarverdiens te der beide groepen van de binnenlandsche daglooners (de vaste en losse te zamen, behalve de Wanderarbeider)

I	100.—	60.1	79.5
II	100.—	54.2	78.1
III	100.—	64.9	88.9
		variante b) 57.2	
IV	100.—	62.4	79.7
		variante b) 56.5	

Van de drie groepen der daglooners treft de inkomstenvermindering door uitsluiting van het accoordloon en uitsluitende toepassing van den tijdloonvorm de ten volle en hoofdzakelijk (vaste) tewerk gestelden het sterkst. (De losse zijn maar gering in aantal). Deze groep is echter die van de meeste waarde en de belangrijkste onder alle groepen van daglooners, omdat zij den bedrijfsleider steeds ter beschikking staat en het meeste bij het bedrijf, dat de grondslag van haar bestaan is, is geïnteresseerd. Of, omgekeerd, bij den overgang van een arbeidsorganisatie met uitsluitend tijdloonvorm in een, bij welke de accoordloonvorm een rol van betekenis speelt, geniet die groep het grootste voordeel.

Voor den ondernemer in den landbouw ontstaan uit de invoering van het accoordloon voordeelen van allerlei aard. Hij heeft minder arbeiders gedurende den tijd, dat er weinig werk is, bezig te houden, zijn kapitaaluitgaven voor arbeiderswoningen verminderen, hij kan bij voorkomen op een snellere afdoening van het werk rekenen, daardoor zich aan plotseling optredende conjuncturen aanpassen, bekende en slechts bepaalde tijden durende weersverschijnselen zich ten nutte maken. Het belangrijkste echter voor hem is, dat hem daarin een middel is

gegeven, om steeds de beschikking te hebben over een kern van bijzonder goede arbeidskrachten. Hij kan de arbeidsverhoudingen stabiliseeren. De accoordloonvorm, zoo is de eindconclusie, stelt den landbouwer in de gelegenheid, om naast het belang van de eigen onderneming, ook dat van zijn arbeiders met succes te behartigen.

Het Comité spécial No. 4 van het Comité National Belge de l'Organisation scientifique leverde een Memorandum in.

Het bevat de uitkomst van een enquête onder de leden naar de resultaten der meest in gebruik zijnde methoden, om de arbeiders belang te doen stellen in het product van hun arbeid.

Dit onderzoek betrof de volgende punten:

De methode van loonbepaling;

De vorm der discipline;

De materiele en morele voorwaarden, die het werk veraangenamen;

De voorkoming van vermoeienis;

De opleiding voor en het geweten in het beroep;

Het sociale werk van den ondernemer;

Het contact met den enkeling en met het geheele personeel;

De zakenrelaties;

Besloten wordt met eenige conclusies, waartoe de analyse der ontvangen antwoorden aanleiding geeft:

De eerste is, dat de stimulans, die het meest in gebruik is, een loon is, dat verband houdt met stukloon, of stukloon zelf is. Het is zeker, dat dit altijd effect heeft. Omdat op het oogenblik van de vervanging van het tijdloon door het stukloon er steeds een vergroting van het rendement is, heeft men geconcludeerd, dat dit resultaat constant is. De opgedane ervaringen geven echter recht om te zeggen, dat na eenigen tijd de verleiding voor het personeel groot is, om te trachten het hooge inkomen te behouden bij verminderde inspanning, of een hooger loon te verkrijgen, zonder de inspanning te vergroten.

Voor zoover andere middelen werden toegepast, om het arbeidsresultaat te vergroten, geschiedde dit in het algemeen uit verschillende motieven, of door toeval.

Niemand schijnt van het onderwerp systematisch studie te hebben gemaakt, zooals bijv. de „American federation of research of human labor” dit doet.

Het is uitermate gewenscht, dat de leiders der ondernemingen zich meer en meer met deze problemen daadwerkelijk bezig houden en hun ervaringen en inzichten uitwisselen; dat de vakverenigingen hunnerzijds hetzelfde doen en dat de zoo verkregen gegevens door beide partijen met elkander worden uitgeruild en besproken. Hierdoor zou het na verloop van tijd mogelijk worden, op grond der ervaring zekere regelen op te stellen, die door alle bij de voortbrenging geïnteresseerden zouden kunnen worden erkend.

Memorandum van The Institution of Production engineers (Engeland).

Aan dit geschrift werd medegewerkt door de National Institute of Industrial Psychology en de Industrial Welfare Society.

Gezegd wordt, dat het probleem van de betaling naar prestatie van groot en steeds toenemend belang is voor de verhoudingen tussen ondernemer en arbeiders in de industrie.

Als factoren, die van het grootste belang zijn in ieder premiesysteem, worden genoemd:

Het systeem moet deel uitmaken van een geheel van rationele maatregelen van leiding en beheer; in geen geval mag het worden beschouwd als een palliatief voor het ontbreken van een goede organisatie, of een compensatie van een slechte; de belangen van de leiding moeten er evenzeer in tot hun recht komen, als die van de arbeiders, en voor beide partijen voordelig zijn.

Het is onvermijdelijk, teneinde een goeden maatstaf voor beëlooning te verkrijgen, nauwkeurige tijdstudies te maken en onderzoek te doen naar de beste arbeidswijzen. Evenzeer is het noodig de fabrieksinrichting te verbeteren en de arbeidsmethoden te standaardiseeren.

Uit psychologisch oogpunt is het van belang, den wensch naar hooger inkomen een tegenwicht te bieden, resp. aan te vullen door onderscheidingen van niet materieelen aard. Men kan den gemeenschapsgeest aankweeken door de arbeiders bekend te maken met de geschiedenis der onderneming en de politiek, die de leiding volgt en door telkens, als men kan, blijk te geven van waardeering van persoonlijke verdienste. Een uitnemende invloed gaat uit van de instelling van pensioen, winstdeeling, gezondheidszorg, ontspanningsmiddelen en pogingen, om de ontwikkeling der arbeiders te bevorderen.

Bedrijfsraden voorkomen in veel gevallen de vermindering der productiviteit door ontevredenheid, daar zij een ventiel voor deze stemming vormen.

„Theory of the incentive effect of wage systems” door Prof. *Aleks Rothert*. (Warschau).

Het doel van den auteur is een methode te geven, die in staat stelt tot een *kwantitatieve* waardeering van de stimulans, of het aansporend effect van een loonsysteem, dat bedoelt de efficiëntie van den arbeider te vergrooten door zijn inkomsten afhankelijk te maken van den geleverden arbeidsdienst.

Zulk een methode zou in staat stellen, om de talrijke loonsystemen onderling te vergelijken en de waarde te bepalen van den maatregel voor iederen graad van efficiëntie. Vóór de introductie van de wetenschappelijke tijdstudie door *Taylor*, toen de ondernemer vaak zelfs niet bij benadering wist, hoeveel de arbeider kon voortbrengen, werden aansporende loonsystemen beschouwd als het voornaamste of het eenige middel, om zijn inspanning te stimuleeren. In al die systemen nam het loon in verschillende verhoudingen toe met de hoeveelheid geleverden arbeid.

Sedert de invoering van wetenschappelijk bedrijfsbeheer is de productie van iederen employé in de meeste gevallen nauwkeurig voorgeschreven en daardoor is het belang, dat vroeger aan de loonsystemen werd toegeschreven, zeer verminderd.

Niettemin, ook onder het meest wetenschappelijk beleid, zullen altijd zekere soorten van werk overblijven, waarbij speciale bekwaamheid in staat zal stellen tot individuele productiviteit, die het beste gemiddelde ver te boven gaat. En daarom behouden stimulerende loonsystemen zelfs bij de meest moderne beheersmethoden hun betekenis.

Drie definities der aansporing worden besproken:

1. Loon per eenheid van de toeneming der productiviteit;
2. Betrekkelijke loonvermeerdering als functie, dus afhankende, van de relatieve toeneming der productiviteit;
3. Een nieuwe definitie en haar toepassing op loonsystemen, weergegeven door een of andere kromme.

De schrijver maakt gebruik van grafieken, wiskundige formules en tabellen, die de belangstellende lezer ter plaatse zal moeten nalezen.

De volgende werken komen ter sprake:

Prof. *Lytle*: „Wage Incentive Methods”.

Prof. *Schilling*: „Theorie der Lohnmethoden”, 1919.

Prof. *Aleks Rothert*: „System Plae” 1910 (Poolsch).

Danty Lafrance: „Comment établir les salaires de demain?” Parijs, 1917.

Bayle: „Salaires Ouvriers” Parijs, Dunod, 1919.

Verder is in het artikel sprake van het „Halsey premium

system” en het „Rowan premium system”. Ten slotte zij nog vermeld een artikel van den referent in het Poolse periodiek: „Przegląd Techniczny” van 1910 en een in het Duitsche: „Werkstattstechnik”, Heft 2, van 1909. Het referaat eindigt met de woorden:

„The value of the incentive can also easily be found by graphical methods for any given wage curve”.

In een Memorandum van *A. H. Young* (N. S. v. N. A.) wordt gezegd:

De pogingen om het rendement van den arbeid te verhoogen door de arbeiders in de uitkomst van hun inspanning te doen deelen, zijn eeuwen oud, doch door het invoeren van de machine in den arbeid heeft dit probleem nieuwe belangrijkheid gekregen. De methoden van den nieuwen tijd om de voortbrengende kracht van den arbeid te vergrooten, zijn tweërlei:

1. die, welke zich bezighouden met het verbeteren der arbeidsvoorwaarden en
2. die, welke den arbeider bijzondere aansporingen geven. De schrijver zal slechts over deze laatste spreken.

Men kan, meent hij, met goeden grond beweren, dat geen systeem tot verhooging van het arbeidsresultaat succes heeft, tenzij het gebaseerd is op een zaakkundige bedrijfsleiding. Zaakkundige, intelligente leiding blijkt uit de juiste indeeling der fabriek (location of shop or factory); de zorgvuldigheid, waarmede het plaatsen en aanstellen van het personeel geschiedt; in het loonsysteem en de methoden van bevordering. Verder zijn regelingen voor de veiligheid van het personeel en het verleen van invloed aan hetzelfde bij de regeling van zekere verhoudingen tussehen de arbeidsnemers en de leiding tastbare bewijzen van den wensch der onderneming, om haar employés fair te behandelen.

Indien men toegeeft, dat zulk een grondslag van een gezonde (zuivere) behandeling van het personeel noodig is, dan blijft nog de vraag over, wat van en met financiële aansporingsmiddelen kan worden verwacht en bereikt voor de verhooging der productie.

Er zijn er, die van meening zijn, dat de meeste menschen, indien men slechts op de juiste wijze een beroep op hen doet, hun best doen uit den wensch, om zich te onderscheiden, veel meer dan om een financieel voordeel. Dit kan echter slechts worden bereikt, als men zich van de medewerking en de belangstelling van den arbeider weet te verzekeren. Anderen zijn van meening, dat financiële belooningen, door bonussen, aanmoediging door systemen van loonsverhoogeningen onvermijdelijk zijn. Zulke systemen moeten met zorg worden ingericht, opdat de aansporing haar volle werking doe en mogen niet er op gericht zijn, om het loon laag te houden. Deze beide vormen van aansporing (de onderscheiding en het voordeel) zijn nauwer met elkaar verwand, dan dit bij den eersten oogopslag schijnen mag, daar geen der beide methoden zonder ondersteuning van de andere haar maximum effect kan behalen.

Een niet-financieele stimulans zal geen resultaat hebben, als het duidelijk is, dat de loonen unfair zijn, noch zal het zorgvuldigst uitgewerkte bonussysteem iets uitwerken op menschen, die in het harnas zijn gejaagd door verkeerde methode van aanstelling en promotie. Er kan in deze materie geen onfeilbare regel worden opgesteld en automatisch worden toegepast; iedere onderneming zal met fijn gevoel voor wat noodig is, de systemen moeten kiezen, waarmede de grootste verhooging van het arbeidsresultaat kan worden bereikt.

„Quelques expériences recueillies par les usines Ganz en connection de l'introduction du système Bedaux” par *M. Charles de Vamossy*, Directeur de la *S. A. Ganz*, Hongrie.

De onderneming voerde niettegenstaande den tegenstand van een gedeelte van het personeel, dat bevreesd voor achteruitzetting of ontslag was, het systeem Bedaux in.

Zij deed dit in drie fasen:

- 1e fase: Voorbereiding van de introductie van het systeem;
- 2e „ Introductie van het systeem;
- 3e „ In werking brengen van het systeem.

De moeilijkheden worden verhaald, die overwonnen moesten worden; van de talloze conferenties en persoonlijke onderhouden, die noodig waren, wordt gewag gemaakt en ten slotte wordt onder gebruikmaking van grafiekjes in een aantal punten de ervaring vastgelegd, die werd opgedaan. De belangrijkste wordt uitvoerig toegelicht: Het is onmogelijk iets te bereiken, tenzij de bazen (contre-maîtres) gewonnen zijn. De invoering van het systeem was ten slotte een succes.

(Wordt vervolgd)

C. V.

UIT HET BUITENLAND

Red.: W. BEIJDERWELLEN, J. E. ERDMAN,

CH. HAGEMAN en A. M. VAN RIETSCHOTEN

(Bijdragen en mededeelingen zende men aan den Secretaris der Redactie)

De wettelijke aansprakelijkheid van den Accountant

Tot welke moeilijkheden de wettelijke aansprakelijkheid van accountants in Engeland kan leiden heeft onlangs een uitspraak bewezen, waarbij een accountant tot schadevergoeding werd veroordeeld wegens schade, die indirect het gevolg was van ernstig plichtsverzuim. De accountant had door nalatigheid geen vervalschingen in het kasboek opgemerkt, welke vervalschingen een gezamenlijk bedrag van £ 69 uitmaakten. Na deze kasvervalschingen waren loonbriefjes vervalscht, die geparafeerd waren door employés; de accountant werd voor deze fraude niet aansprakelijk gesteld. Op de laatstgenoemde wijze werd een belangrijk bedrag verduisterd. Nu werd de accountant ook veroordeeld tot vergoeding van dit laatste bedrag, daar, indien hij de eerstgenoemde fraude ontdekt zou hebben, de oneerlijke bediende ontslagen zou zijn geworden en dienengevolge ook de andere verduisteringen niet zouden hebben plaats gevonden.

De redactie van The Accountant stelt aan de hand van deze zaak de volgende vraag: Als een accountant een fraude niet ontdekt en de fraudeur, gesterkt door het gelukken der fraude, het volgende jaar, vóórdat de accountant een verder onderzoek heeft kunnen instellen, een grootere som verduistert, is de accountant dan voor beide fraudes aansprakelijk?

Aangezien voor dit geval nog geen gerechtelijke uitspraak is geweest (het bovenvermelde vonnis had betrekking op verschillende fraudes in eenzelfde jaar) geeft de redactie hierop haar eigen meening, die luidt als volgt: Voor een gewone fout kan de accountant niet aansprakelijk worden gesteld, doch indien de fraude niet werd ontdekt, tengevolge van een ernstig verzuim, dan kunnen wij ons denken, dat een jury ook de verdere gevolgen van het niet ontdekken der fraude in de gevraagde schadevergoeding zal betrekken.

Een voorstel tot verbetering der gepubliceerde Jaarrekeningen ten behoeve van de Amerikaansche Beleggers

In The Accountant van 18 Februari '33 werd een rapport gepubliceerd, uitgebracht door het „Comité van Samenwerking

met de Beurs" van het American Institute of Accountants, waaraan wij de volgende conclusies ontleenen. De belangrijkste punten, welke de Beurs steeds in het oog moet houden en langzamerhand moet trachten te bereiken, zijn:

I. Het beleggend publiek tot het inzicht brengen, dat de Balans van een groote moderne onderneming geen inzicht geeft en wil geven van de waarde der activa en passiva op balansdatum.

II. Het gebruiken van gewijzigde vormen aanmoedigen, die duidelijker dan tot dusver laten zien, op welke basis de verschillende activa zijn gewaardeerd.

III. Den nadruk leggen op het overwegend belang van de Winstrekening, welk belang wordt verklaard door het feit, dat de waarde van een onderneming hoofdzakelijk afhankelijk is van zijn „earning capacity"; deze winstrekening moet zodanig zijn samengesteld, dat zij een zoo getrouw mogelijk beeld van de winste capaciteit geeft onder de bestaande voorwaarden van het jaar waarop zij betrekking heeft.

IV. Het doen aannemen van zekere algemeen geldende waardeeringsprincipes door de Vennootschappen, wier aandelen of obligaties officieel worden genoteerd en binnen het raam van deze principes deze Vennootschappen vrij te laten om ondergeschikte waardeeringsmethoden, die voor hun bedrijf als het doelmatigst worden beschouwd, toe te passen, doch:

- a. Aan elke geregistreerde Vennootschap een staat te vragen van de toegepaste waardeeringsmethoden, die door hun Bestuur als bindend werden vastgesteld voor de employés, die met de waardeering zijn belast; deze staat aan de Beurs in te zenden en beschikbaar te stellen voor iederen aandeelhouder op verzoek of tegen betaling eener vergoeding.
- b. De zekerheid te ontvangen, dat de geformuleerde methoden jaar op jaar onveranderd zullen worden toegepast en dat wanneer verandering in de methoden zal worden aangebracht de Beurs en de aandeelhouders zullen worden ingelicht.
- c. Te pogen om een wijziging in den vorm van de accountantsverklaring te brengen, zoodat de accountants specifiek zullen rapporteeren of de betreffende jaarrekening in overeenstemming met de waardeeringsmethoden is opgemaakt, zooals deze door de vennootschap steeds worden toegepast en zooals deze op de aangegeven wijze bekend zijn gemaakt.

Als algemeen geldende principes worden dan genoemd:

1. Niet gerealiseerde winst mag noch direct, noch indirect ten goede der Resultatenrekening komen. Winst wordt als gerealiseerd beschouwd, indien een verkoop in den gewonen gang van zaken is tot stand gekomen, tenzij dat het binnenkomen der vordering dubieus moet worden geacht.
2. „Capital surplus" mag niet worden aangewend om de winstrekening te ontlasten van kosten, die anders ten laste dezer rekening zouden moeten komen (met uitzondering van die gevallen waar met goedkeuring van aandeelhouders een deel van het surplus gebruikt wordt).
3. Het reeds vóór de verkrijging aanwezige surplus van een dochteronderneming maakt geen deel uit van het surplus op de geconsolideerde balans, noch kan een dividend, betaald uit een dergelijk surplus op de winstrekening van de moedermaatschappij voorkomen.
4. Hoewel het missehien in eenige gevallen toelaatbaar is om ingekochte eigen aandelen als een activa op de Balans op te nemen (hetgeen echter moet blijken) mag het dividend op deze aandelen niet als winst op de winstrekening voorkomen.
5. Vorderingen op Directeuren, employés of geaffilieerde